



Analisis Kegagalan Implementasi Pilar Pengembangan Koperasi di Desmigratif Jepara Kabupaten Lampung Timur

I Wayan Lendra¹, Yuyun Fitriani^{1*}

¹Jurusan Ilmu Administrasi Publik, STISIPOL Dharma Wacana Metro

*Korespondensi: yuyunfitriani01.yf@gmail.com

Info Artikel

Diterima 28
Agustus 2021

Disetujui 8
November 2021

Dipublikasikan 9
November 2021

Keywords:
Desmigratif,
Komunikasi,
Partisipasi
Masyarakat

© 2021 The
Author(s): This is
an open-access
article distributed
under the terms of
the Creative
Commons
Attribution
ShareAlike (CC BY-
SA 4.0)



Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Desa Jepara Kabupaten Lampung Timur. Urgensi penelitian ini terletak pada penyebab gagalnya proses implementasi salah satu pilar dari Desmigratif yakni pembentukan koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi pilar pengembangan koperasi di Desmigratif Jepara. Metode yang digunakan adalah survey lapangan dengan metode kualitatif dan penyajian data deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegagalan pembentukan koperasi di Desmigratif Jepara disebabkan oleh belum berjalan dengan baiknya komunikasi antar stakeholders pelaksana sehingga berdampak pada belum optimalnya penggunaan sumber daya, kurangnya pemahaman stakeholder tentang disposisi yang dimiliki, serta sulitnya mengubah kultur nilai yang dianut masyarakat dan mengakibatkan partisipasi masyarakat untuk pembentukan koperasi sangat rendah.

Abstract

This article is based on research conducted in Jepara Village, East Lampung Region. The urgency of this research lies in the cause of the failure of the implementation process of one of the pillars of the Desmigratif, namely the formation of cooperatives. This study aims to determine the causes of the failure of the formation of cooperatives. The method used is a field survey with qualitative methods and descriptive data presentation. The results showed that the failure of the formation of cooperatives in Desmigratif Jepara was caused by the lack of good communication between implementing stakeholders so that the impact on the use of resources was not optimal, the lack of stakeholder understanding about their dispositions, and the difficulty of changing the culture of values adopted by the community and resulted in community participation to cooperative formation is very low.

1. Pendahuluan

Adanya keterbatasan lapangan kerja dan keadaan perekonomian yang masih rendah di negaranya asalnya serta tawaran penghasilan yang besar di negara tujuan membuat minat masyarakat untuk bekerja ke luar negeri semakin tinggi. Hingga pada akhirnya terjadi mobilitas tenaga kerja antar negara atau secara internasional (Hidayat, 2017). Tiga faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan migrasi tenaga kerja. Faktor pertama, *pull factor* yakni tertariknya tenaga kerja dalam negeri untuk bekerja ke luar negeri disebabkan oleh demografi

dan kebutuhan tenaga kerja di negara-negara industri. Faktor kedua yakni *push factor* yang berkaitan langsung dengan permasalahan kependudukan, pengangguran dan tekanan krisis. Semakin tinggi tingkat pengangguran dan terbatasnya lapangan kerja suatu negara maka semakin tinggi pula tingkat mobilitas tenaga kerja ke luar negeri. Faktor ketiga adalah munculnya hubungan antar satu negara dengan negara lainnya berdasarkan aspek sejarah, keluarga dan budaya. Tenaga kerja yang memilih untuk bekerja di luar negeri sebagian besar disebabkan oleh dorongan aspek keluarga, dimana sebelumnya dalam silsilah keluarganya telah ada yang lebih dulu menjadi tenaga kerja di luar negeri. Pengaruh aspek keluarga sangat besar dalam hal ini (Susetyorini, 2010).

Sebagai upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan mewujudkan perluasan kesempatan kerja pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan membentuk Program Desa Migran Produktif (Desmigratif). Pembentukan program Desmigratif juga dimaksudkan untuk menurunkan jumlah pekerja migran (pekerja luar negeri) non prosedural dan pemberdayaan purna PMI (Pekerja Migran Indonesia) dan keluarga PMI. Desmigratif adalah desa yang mayoritas masyarakatnya merupakan pekerja migran dan telah ditetapkan sebagai penerima manfaat program Desmigratif. Pelaksanaan program Desmigratif diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.2 Tahun 2019 tentang pemberdayaan komunitas pekerja migran di Desmigratif. Program Desmigratif itu sendiri memiliki empat pilar yang terdiri dari: Pertama, layanan pusat informasi migrasi yang berfokus pada pemberian layanan pasar kerja luar negeri dan informasi terkait prasyarat menjadi PMI. Kedua, pembentukan usaha produktif yang melibatkan keluarga PMI. Usaha produktif yang dicanangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan memiliki *output one village one product*, dimana setiap satu Desmigratif memiliki satu produk yang dapat dijadikan ciri khas Desmigratif tersebut. Ketiga, pembentukan komunitas pengasuhan dan tumbuh kembang anak (*community parenting*). *Community Parenting* bertujuan untuk memberikan asuhan kepada anak-anak PMI yang ditinggalkan orang tuanya bekerja ke luar negeri sehingga kurang mendapatkan cukup kasih sayang. Keempat adalah pembentukan dan pengembangan koperasi atau lembaga keuangan di Desmigratif.

Program Desmigratif tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 2017 Kementerian Ketenagakerjaan menunjuk 122 desa sebagai penerima program Desmigratif. Tahun 2018 terjadi peningkatan sebanyak 7 desa sehingga bertambah menjadi 130 desa binaan yang tersebar di 87 kabupaten dan 12 provinsi di Indonesia. Tahun 2019 jumlah desa yang ditunjuk sebagai penerima program Desmigratif mengalami peningkatan sebanyak 265 desa, sehingga pada tahun 2019 ada 402 Desmigratif yang sudah dibangun (Putri & Nugroho, 2020). Salah satu desa yang ditetapkan sebagai Desmigratif adalah Desa Jepara di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur. Desa Jepara ditunjuk sebagai Desmigratif sejak tahun 2017. Tahun 2017 Desa jepara memiliki jumlah kepala keluarga sebanyak 227, dengan rincian 150 orang adalah PMI aktif dan 248 orang lainnya adalah PMI purna. PMI yang bekerja di luar negeri memiliki rentang waktu rata-rata antara 2 sampai 16 tahun. Masa kerja 2 tahun yang dilakukan oleh PMI adalah rentang kontrak paling singkat, umumnya masa kontak yang singkat ini dialami oleh PMI yang memilih negara eropa sebagai negara tujuannya (Sumber: hasil wawancara dengan Wahono selaku pendamping Desmigratif Desa Jepara).

Sementara itu, masa kerja 16 tahun adalah masa kerja paling lama PMI, masa kerja tersebut telah mengalami pembaruan kontrak berulang kali sehingga berlangsung lama. Negara tujuan dengan masa kontrak PMI yang rata-rata lama adalah hongkong, singapura dan Taiwan. Berdasarkan kurun waktu lamanya PMI bekerja di luar negeri remitansi yang dihasilkan juga cukup besar.

Keluarga PMI menjadikan remitansi sebagai satu-satunya penghasilan utama untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, terlebih bagi keluarga migran yang berasal dari kalangan ekonomi menengah kebawah. Remitansi yang cenderung habis digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari mengakibatkan tidak terkumpulnya aset keluarga pekerja migran sehingga pola yang berkembang di keluarga PMI akan tetap sama, yakni ketika remitansi yang dihasilkan habis mereka akan kembali bekerja di luar negeri. Manajemen keuangan yang buruk membuat remitansi yang dihasilkan oleh para pekerja migran hanya cukup untuk memenuhi kebutuhannya dalam kurun waktu 2 sampai 7 bulan (Bareta & Ispriyarso, 2018). Namun, apabila pekerja migran dan keluarganya pandai dalam mengelola keuangan maka aset mereka akan bertambah. Peningkatan asset keluarga dilakukan dengan membeli tanah, rumah, atau sawah. Di Desa Jepara remitansi yang menjadi sumber penghasilan keluarga PMI tersebut jumlahnya bervariasi dan cukup tinggi namun pemanfaatannya hanya sebatas untuk kebutuhan konsumtif. Sehingga upaya pembentukan dan pengembangan koperasi di Desmigratif Jepara mengalami kegagalan. Penelitian ini akan mengkaji sebab-sebab kegagalan implementasi pilar pengembangan koperasi dan lembaga keuangan di Desmigratif Jepara Kabupaten Lampung Timur.

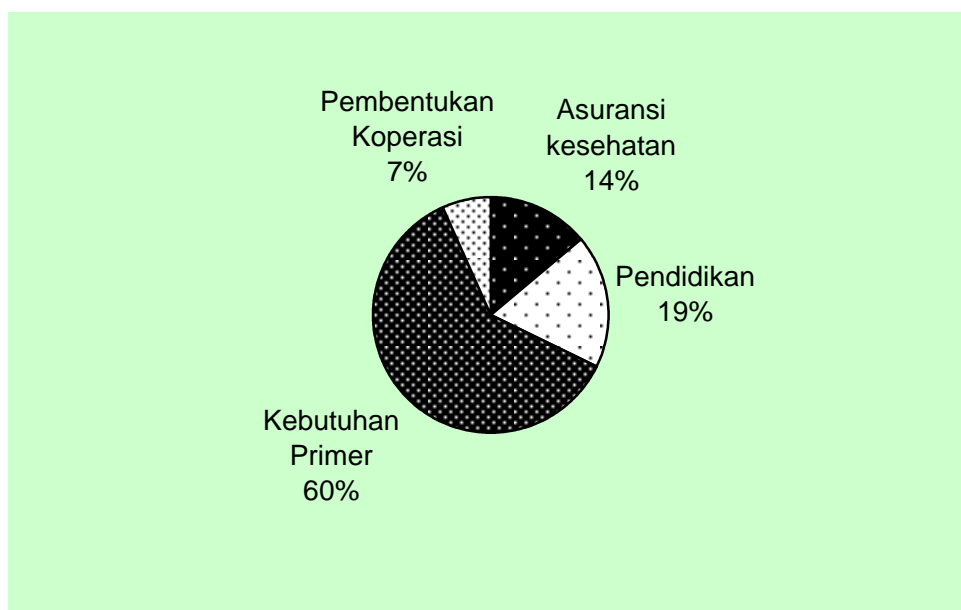
2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Desa Jepara Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung. Informan penelitian terdiri dari 1 orang pendamping Desmigratif, 2 orang dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur, 8 orang Purna PMI, dan 3 orang Keluarga dari PMI aktif Kabupaten Jepara.

3. Hasil

Program Desmigratif adalah upaya pemerintah untuk membentuk dan mengembangkan koperasi atau lembaga keuangan bagi PMI purna dan Keluarga PMI aktif di Desa Jepara. Jumlah PMI purna dan PMI aktif Desa Jepara mencapai 398 orang. Pembentukan koperasi di Desmigratif dimaksudkan sebagai sarana pengembangan usaha jangka panjang yang dapat dikelola oleh PMI purna. Selain itu, pembentukan koperasi juga ditujukan untuk memberikan kemudahan bagi PMI di luar negeri dalam mengirimkan penghasilannya untuk keluarganya dirumah. Sistem penunjang lain seperti lokasi dan sarana prasarana disediakan oleh pemerintah desa yang bekerjasama dengan mitra. Sementara itu, sumber daya manusia sebagai pengelola koperasi dilakukan oleh PMI purna dan pendamping. Fasilitasi penumbuhkembangan lembaga keuangan atau koperasi usaha makro dan kecil produktif sebagai penguatan usaha produktif untuk jangka panjang.

Pembentukan dan pengembangan koperasi/lembaga keuangan di Desmigratif Jepara sulit dilaksanakan. Kesulitan tersebut disebabkan oleh sulitnya mengubah pola pikir masyarakat. Pemenuhan kebutuhan sandang, pangan papan masih jadi pilihan utama penggunaan remitansi PMI Desa Jepara. Berikut data penggunaan remitansi PMI Desa Jepara:



Gambar 1. Diagram Penggunaan Remitansi PMI Purna Desmigratif Jepara

Diagram diatas menunjukkan bahwa mayoritas PMI menggunakan remitansi untuk pemenuhan kebutuhan pokok karena rata-rata PMI desa Jepara menjadi pekerja migran disebabkan oleh dorongan faktor kemiskinan. Sehingga setelah menjadi PMI pemenuhan kebutuhan pokok menjadi prioritas utama. Penggunaan remitansi untuk kebutuhan pokok mencapai 60%. Kemudian penggunaan remitansi untuk kebutuhan pendidikan anak sebesar 19%. Kecilnya penggunaan remitansi untuk kebutuhan pendidikan dipengaruhi oleh rendahnya rata-rata pendidikan masyarakat Desa Jepara. Anggapan bahwa pendidikan tidak dapat mengubah status sosial menjadi alasan terbesar banyaknya PMI yang tidak membuat anggaran tabungan pendidikan bagi anak-anaknya. Selanjutnya, anggaran untuk asuransi kesehatan mencapai 14%. Tidak dapat dipungkiri bahwa asuransi kesehatan atau tabungan dalam bentuk uang yang disimpan sendiri untuk digunakan dikemudian hari jika ada masalah kesehatan fungsinya sangat penting agar anak-anak PMI tidak menjadi *sandwich generation*.

Generasi *sandwich* sebagai kelompok individu yang bertanggung jawab atas kehidupan orang tua dan anak-anak mereka. Sehingga beban yang ditanggung oleh generasi *sandwich* semakin berat. Berdasarkan diagram diatas, minat masyarakat Desa Jepara untuk membentuk lembaga keuangan atau koperasi sebanyak 7%. Minat tersebut sangat rendah jika dibandingkan dengan banyaknya jumlah PMI. Pembentukan koperasi di Desmigratif Jepara baru sebatas wacana karena pendamping dan anggota Desmigratif masih fokus pada pilar desmigratif yang lain yakni pengembangan usaha produktif konveksi dan usaha ternak. Hambatan utama pembentukan koperasi adalah tidak adanya minat masyarakat desa karena dibayangi dengan resiko modal yang sudah ditanam tidak kembali dan perselisihan antar anggota karena perbedaan pendapat. Sehingga masyarakat memilih menggunakan remitansinya untuk pemenuhan kebutuhan pribadi. Pada dasarnya program Desmigratif adalah program yang bersifat pemberdayaan masyarakat. Hambatan implementasi program yang bersifat pemberdayaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni tingkat pendidikan, pola pikir, dan

kebiasaan. Tingkat pendidikan akan sangat mempengaruhi kemauan dan pola pikir masyarakat. Biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat maka akan semakin tinggi pula kemauan untuk diberdayakan. Masyarakat yang berpendidikan tinggi cenderung memiliki pola pikir yang terbuka dengan perubahan dan mudah beradaptasi dengan perubahan. Salah satu upaya perubahan yang dilakukan melalui implementasi program Desmigratif adalah pembentukan koperasi atau lembaga keuangan bagi PMI.

4. Pembahasan

a. Komunikasi Antar *Stakeholders* Tidak Berjalan Dengan Baik

Pembentukan koperasi atau lembaga keuangan di Desmigratif Jepara ditujukan untuk memperkuat usaha keluarga PMI dalam jangka panjang. Di Desa Jepara koperasi atau lembaga keuangan belum terbentuk salah satunya disebabkan oleh belum efektifnya komunikasi yang dilakukan antar pelaksana program. Menurut Edward III proses komunikasi sangat menentukan tercapainya tujuan implementasi kebijakan. Implementasi kebijakan dapat berjalan dengan efektif apabila para pembuat kebijakan mengetahui apa yang harus mereka kerjakan. Para pembuat kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka kerjakan jika komunikasi antar *stakeholders* berjalan dengan baik sehingga proses pentransmisi informasi dapat tersampaikan kepada objek yang tepat. Selain itu, kebijakan yang dikomunikasikan pun harus akurat, tepat, dan konsisten (Yalia, 2014). Selanjutnya, menurut Hogwood dan Gunn implementasi kebijakan membutuhkan komunikasi dan koordinasi sebagai jalan untuk mencapai tujuan akhir yang sempurna (Aneta, 2012).

Komunikasi dalam implementasi pembentukan koperasi atau lembaga keuangan di Desmigratif Jepara belum berjalan dengan baik. Komunikasi antar *stakeholders* seharusnya dijalankan sesuai hierarki. Bertindak sebagai penanggung jawab ditingkat pusat yakni Kementerian Ketenagakerjaan, sebagai penanggung jawab ditingkat daerah yakni Dinas koperasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur, dan sebagai perpanjangan tangan dari Dinas koperasi dan Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur di desa adalah pendamping Desmigratif. *Stakeholders* penanggungjawab program desmigratif mengalami kesulitan dalam menjalin komunikasi karena *stakeholders* tidak memahami tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Di lapangan pelaksanaan pembentukan koperasi atau lembaga keuangan di Desmigratif Jepara hanya bertumpu pada informasi yang diberikan oleh pendamping Desmigratif. Sementara itu, menurut Lasswell dalam Sidauruk (2013) komunikasi dapat berjalan dengan efektif jika komunikator mampu menyampaikan pesan kepada penerima melalui media yang tepat. Media yang dapat digunakan dalam penyampaian informasi adalah media cetak dan media online. Unsur utama komunikasi terdapat pada informasi yang disampaikan bukan pada media apa yang digunakan (Sidauruk, 2013). Namun dalam upaya pembentukan koperasi dan lembaga keuangan di Desmigratif Jepara informasi yang dimiliki oleh *stakeholders* tidak tersampaikan dengan baik kepada purna PMI sebagai upaya pembentukan koperasi atau lembaga keuangan desa.

b. Pemanfaatan Sumber Daya Tidak Maksimal

Van Metter dan Van Horn dalam Zulfian (2014) menuliskan bahwa sumber daya merupakan barang, jasa atau manusia yang dipergunakan atau dilibatkan dalam implementasi suatu kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat

ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia digunakan dalam setiap tahapan implementasi kebijakan. Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat sangat dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan kebijakan. (Zulfian, 2014). Menurut Edward III sebuah kebijakan hanya akan menjadi dokumen diatas kertas apabila tidak ada sumber daya. Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia berdampak besar pada keberhasilan implementasi kebijakan (Yalia, 2014). Sumber daya utama yang digunakan dalam pelaksanaan program Desmigratif di Desa Jepara Kabupaten Lampung Timur adalah sumber daya manusia. Implementasi di lapangan pemanfaatan sumber daya dalam pelaksanaan pembentukan koperasi di Desmigratif belum maksimal. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang baik antar *stakeholders* yang terlibat sehingga sumber daya yang ada tidak termanfaatkan dengan baik. Jumlah PMI purna dan PMI aktif Desa Jepara mencapai 398 orang. Jumlah orang tersebut cukup untuk menjadi modal awal pendirian sebuah koperasi. Namun komunikasi yang dilakukan oleh pendamping Desmigratif ke PMI aktif dan Purna PMI tidak menghasilkan kesepakatan pembentukan koperasi. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hogwood and Gunn bahwa Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan dalam implementasi sebuah kebijakan (Ariani & Subawa, 2017). Perpaduan sumber-sumber yang dimaksud dalam hal ini adalah perpaduan antara sumber daya manusia dan sarana prasarana. Kemampuan dan upaya *stakeholders* untuk memadukan seluruh sumber daya yang tersedia belum maksimal.

c. Disposisi atau Sikap Pelaksana Kebijakan

Disposisi menurut Edward III adalah tendensi karakteristik atau perilaku *stakeholders* yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan atau sasaran kebijakan. Komitmen yang tinggi dan kejujuran menjadi ciri penting seorang implementor kebijakan (Ones Awaeh, Novie R. Pioh, 2018). Pelaksana kebijakan dalam proses implementasi program Desmigratif di Desa Jepara belum memiliki komitmen tinggi dalam upaya perwujudan pembentukan koperasi. Hal tersebut terlihat dengan belum adanya upaya yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur untuk memfasilitasi pembentukan koperasi. Keterlibatan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lampung Timur sebagai penanggung jawab program Desmigratif di Desa adalah dalam rangka merubah pola pikir masyarakat, dan menekankan pentingnya pembentukan koperasi, memfasilitasi baik sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk kegiatan tersebut. Van Meter Van Horn mengungkapkan pelaksanaan kebijakan dapat berjalan efektif jika para pelaksana kebijakan memiliki kemampuan untuk melaksanakannya. Pelaksana kebijakan dituntut untuk memiliki kemampuan sebagai pelaksana kebijakan, bukan hanya sekedar mengetahui apa yang harus dilakukan sehingga dalam praktiknya tidak terjadi bias (Kurniawan & Maani, 2020). Terjadi bias dalam pelaksanaan program Desmigratif di Desa Jepara karena ketidakjelasan komunikasi yang dilakukan antar *stakeholders*. Hal tersebut sejurus dengan yang diungkapkan oleh Weimer and Vining bahwa kemampuan implementor kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan (Lusiana, 2018). Keterbatasan komunikasi yang dialami oleh seluruh *stakeholders* membuat kemampuan implementor untuk melaksanakan pembentukan koperasi di Desmigratif Jepara tidak teraktualisasi dengan baik. Kemampuan yang didukung

dengan latar belakang pendidikan yang baik yang dimiliki oleh *stakeholders* belum mampu menunjang tingginya komitmen seluruh *stakeholders*.

d. Sistem Nilai/Kultur Yang Dianut Masyarakat

Faktor ekologi dan sistem nilai yang dianut komunitas PMI turut memiliki andil tidak berjalannya pilar keempat program Desmigratif. Kebiasaan yang kemudian berkembang menjadi kultur merupakan faktor pembentuk perilaku moral. Karakter seperti jujur, loyal, berani, dan adil hanya dimiliki oleh orang-orang baik. Hal-hal baik yang secara terus menerus dilakukan oleh seseorang akan menginternalisasi ke dalam diri dan perilakunya. (Atiah, 2020). Begitu pula, pilihan untuk menjadi PMI sudah menjadi kultur di masyarakat Desa Jepara. Besaran gaji yang ditawarkan ketika bekerja di luar negeri juga menjadi daya tarik masyarakat. Hal tersebut membuat masyarakat berbondong-bondong bekerja di luar negeri. Penghasilan besar yang dimiliki PMI harusnya dapat sejalan dengan kebijaksanaan penggunaan remitansi mereka. Namun di Desa Jepara sebagian besar PMI memilih menggunakan remitansinya untuk membangun rumah karena memiliki anggapan bahwa rumah adalah simbol kesuksesan mereka. Semakin bagus dan besar rumah yang mereka miliki maka semakin sukses pula mereka di mata masyarakat. Tanpa disadari penggunaan remitansi dengan cara membangun rumah dapat berdampak pada kesehatan finansial keluarga PMI karena uang tersebut semakin lama akan semakin habis untuk digunakan membangun rumah sementara kebutuhan hidup harus terus berjalan. Maka ketika remitansi yang didapatkan telah habis untuk membangun rumah maka polanya akan kembali ke awal dimana masyarakat akan kembali bekerja di luar negeri dengan dasar gaji yang lebih besar dan fasilitas terpenuhi. Hanya sedikit PMI yang mau berkebun atau bertani karena pekerjaan tersebut sulit dan pendapatannya juga dianggap rendah.

e. Partisipasi Masyarakat Rendah

Program pembangunan yang bersifat pemberdayaan manusia tidak hanya membutuhkan kemampuan pemerintah dalam mengelola dan melaksanakannya tetapi juga partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat sangat menentukan keberhasilan program pembangunan (Makhmudi, Dyah Putri, 2018). Pola pikir masyarakat PMI purna yang menganggap membentuk lembaga keuangan/koperasi sendiri bukanlah hal yang penting membuat koperasi PMI sulit untuk direalisasikan. Pembentukan koperasi bertumpu pada partisipasi masyarakat sebagai kelompok sasaran dan sebagai pemilik modal. PMI purna dan keluarga PMI di Desmigratif Jepara belum menyadari pentingnya pembentukan koperasi untuk memfasilitasi pengiriman remitansi mereka. Selama ini remitansi yang dihasilkan digunakan untuk membeli aset pribadi berupa rumah, tanah, dan sawah. Rendahnya partisipasi PMI purna dan Keluarga PMI aktif juga dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan sehingga mereka lebih sulit digerakkan karena tidak terbuka dengan segala peluang dan perubahan. Disamping itu, keberadaan pendamping program hanya berperan sebagai penggerak bagi PMI purna. Nurbaiti mengungkapkan bahwa partisipasi masyarakat adalah keterlibatan masyarakat dalam menciptakan inovasi yang dapat dikembangkan untuk menggerakkan kelompok sosial masyarakatnya untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan sosial yang terjadi di sekitarnya (Nurbaiti & Bambang, 2017). Proses aktif PMI purna dan keluarga PMI dalam mengambil inisiatif pembentukan koperasi di Desmigratif Jepara belum terealisasi dengan baik.

g. Jumlah Pendamping Program Desmigratif Sedikit

Program Desmigratif memiliki 4 pilar utama. Pertama, penyediaan pusat informasi layanan migrasi. Pusat layanan ini ditujukan untuk warga desa yang ingin mendapatkan informasi pasar kerja di luar negeri dan kebutuhan pekerja migran di negara tujuan. Kedua, pengembangan usaha produktif. Pengembangan usaha produktif dimulai dengan dilakukannya penelusuran potensi yang dimiliki Desmigratif. Kemudian, menyiapkan tenaga pendamping dan peralatan yang diperlukan untuk pelaksanaan program. Kegiatan pengembangan usaha produktif juga sampai ke tahapan pemasaran hasil usaha sehingga nantinya purna PMI yang telah kembali dari luar negeri dan ingin bergabung menjalankan usaha produktif sudah memiliki basis usahanya sendiri.

Ketiga, penanganan permasalahan anak-anak PMI yang dilakukan dalam kegiatan *community parenting*. Anak-anak yang ditinggalkan oleh orang tuanya bekerja sebagai buruh migran membutuhkan asuhan khusus karena tidak memiliki kedekatan emosional dengan orang tuanya. Anak-anak PMI diasuh secara bersama-sama oleh masyarakat Desmigratif dengan penyediaan rumah baca beserta fasilitas taman bermain. Keempat, pembentukan koperasi PMI sebagai bentuk penguatan usaha produktif untuk jangka panjang.

Berdasarkan buku pedoman penyelenggaraan program Desmigratif jumlah pendamping ditentukan berdasarkan jumlah pilar program Desmigratif. Sehingga pelaksanaan program Desmigratif di Desa Jepara seharusnya memiliki empat pendamping program. Ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, dan sarana prasana yang masih lemah berdampak pada pencapaian tujuan kebijakan. Para *stakeholders*, baik yang berasal dari pemerintah maupun non pemerintah ini dalam menjalankan kegiatannya sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia, anggaran, dan sarana prasana (Tika Mutiarawati, 2021). Pelaksanaan program Desmigratif di desa Jepara memiliki jumlah pendamping sebanyak 1 (satu) orang. Jumlah pendamping yang tidak seimbang dengan jumlah pilar dan beban kerjanya membuat pelaksanaan program Desmigratif juga tidak maksimal. Beban kerja yang harus ditanggung oleh pendamping program Desmigratif cukup banyak karena harus menjalankan empat pilar program Desmigratif. Masing-masing pilar memiliki tujuan dan subfokus yang berbeda sehingga membuat pendamping program harus mampu membagi waktu, tenaga dan pikiran untuk menjalankan masing-masing pilar. Selain itu kompetensi yang dimiliki pendamping Desmigratif juga turut berpengaruh pada tercapainya tujuan pembentukan koperasi atau lembaga keuangan di Desmigratif Jepara. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dengan latar belakang pendidikan tinggi memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi pula (Pandjaitan, 2012). Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pendamping Desmigratif adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga pendamping memiliki keterbatasan dalam hal penggunaan komputer. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pola penyampaian informasi kepada atasan.

5. Kesimpulan

Pelaksanaan program Desmigratif di Desa Jepara belum maksimal karena Komunikasi antar *stakeholders* yang belum efektif. Para pelaksana kebijakan juga belum mampu memahami tugas-tugas yang harus diselesaikan. Sehingga hal tersebut berdampak pada minimnya penggunaan dan pengelolaan sumber daya

yang dilakukan oleh *stakeholders*. Sumber daya yang minim membuat masyarakat enggan untuk berpartisipasi dalam pembentukan koperasi. Hal itu juga diperkuat dengan kultur yang dianut masyarakat tentang penggunaan remitansi yang masih berfokus pada kebutuhan konsumtif.

Daftar Pustaka

- Aneta, A. (2012). Implementasi Kebijakan Program Penanggulangan Kemiskinan Perkotaan (P2KP) Di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 54. <https://doi.org/10.26858/jiap.v1i1.132>
- Ariani, P., & Subawa, N. S. (2017). Implementation of Revitalization Policy of Nyanggelan Market in Denpasar City Government. *Jurnal Administator*, 9(1), 13–27. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/map/>
- Atiah, N. (2020). Pembelajaran Era Disruptif Menuju Masyarakat 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang 10 Januari 2020*, 605–617.
- Bareta, R. D., & Ispriyarso, B. (2018). Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 163–182. <https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9828>
- Hidayat, H. (2017). Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia di Taiwan dan Malaysia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal HAM*, 8(2), 105. <https://doi.org/10.30641/ham.2017.8.272>
- Kurniawan, W., & Maani, K. D. (2020). Implementasi Kebijakan Pembangunan Infrastruktur Jalan Di Kecamatan Tabir Selatan Kabupaten Merangin Dengan Menggunakan Model Donald Van Metter Dan Carl Van Horn. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(2), 70–79.
- Lusiana, L. (2018). *Implementasi Program Indonesia Pintar (Pip) Di Desa Sukomulyo Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara*. 6, 6991–7005.
- Makhmudi, Dyah Putri, M. M. (2018). *Prasarana Lingkungan Pada Program Penataan Lingkungan Permukiman Berbasis Komunitas (PLPBK) Di Kelurahan Tambakrejo , Kota Semarang Dyah Putri Makhmudi *, Mohammad Mukhtiali*. 7062(November). <https://doi.org/10.14710/jpk.6.2.108>
- Nurbaiti, S. R., & Bambang, A. N. (2017). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat dalam Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (CSR) Factors Affecting Community Participation in the Implementation of Corporate Social Responsibility Program*. 14, 224–228.
- Ones Awaeh, Novie R. Pioh, J. K. (2018). Implementasi Kebijakan Bupati Talaud Tentang Merelokasi Pasar Tradisional Lirung Di Kecamatan Lirung. *Jurnal Eksekutif*, 1(1).
- Pandjaitan, K. (2012). Strategi dan Kelayakan Pengembangan Lembaga Intermediasi untuk Meningkatkan Daya Saing Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia. *Strategi Dan Kelayakan Pengembangan Lembaga Intermediasi Untuk Meningkatkan Daya Saing Usaha Kecil Dan Menengah Di Indonesia*, 7(2), 95–101. <https://doi.org/10.29244/mikm.7.2.95-101>
- Putri, S. K., & Nugroho, A. (2020). Pelaksanaan Program Desmigratif Sebagai

- Upaya Pengurangan Jumlah Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Di Desa Arjowilangun Kabupaten Malang. *Novum : Jurnal Hukum*, 7(4), 173–188. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/34194>
- Sidauruk, P. L. (2013). Peranan Komunikasi Dalam Implementasi Kebijakan Pusat Layanan Internet Kecamatan (Study Kasus di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatik*, 3(1), 81–113.
- Susetyorini, P. (2010). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Luar Negeri Oleh Perwakilan Republik Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 39(1), 65–77–77. <https://doi.org/10.14710/mmh.39.1.2010.65-77>
- Tika Mutiarawati, S. (2021). Jurnal Wacana Publik Vol 1 No 2 hlm 11 - 23. *Collaborative Governance Dalam Penanganan Rob Di Kelurahan Bandengan Kota Pekalongan*, 1(2), 11–23.
- Yalia, M. (2014). Implementasi Kebijakan Pengembangan Dan Pemberdayaan Lembaga Sosial Media Tradisional Di Jawa Barat. *Patanjala : Jurnal Penelitian Sejarah Dan Budaya*, 6(1), 149. <https://doi.org/10.30959/patanjala.v6i1.191>
- Zulfian. (2014). Implementasi Kebijakan Program Pendataan Keluarga Sejahtera Dalam Pendistribusian Alat Kontrasepsi Di Kabupaten Sintang. *Lincoln Arsyad*, 3(2), 1–46. <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>